Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 429»

**Педагогический проект**

**«Школа молодого педагога»**

 Выполнила

 Малова

 Светлана Анатольевна

г. Нижний Новгород

2016 г.

Оглавление

1. Пояснительная записка 3

2. Цель, задачи 5

3. Предварительная работа 5

4. Участники проекта, масштаб 5

5. Ожидаемый результат 5

6. План реализации проекта 6

7. Сравнительные результаты диагностики на начало и конец обучения в ШМП 7

8. Анализ выполнения плана работы «Школы молодого педагога» 11

9. Список использованной литературы 11

10. Приложения 12

 *Приложение №1* «Технологическая карта по развитию профессионально

 важных качеств у молодых педагогов детского сада

 *Приложение №2* «Анкета молодого специалиста»

 *Приложение №3* «Диагностика проблем педагога»

 *Приложение №4* «Анкета «Стиль общения педагога»

 *Приложение №5* Анкета-опрос «Каков ваш творческий потенциал?»

 автор М.А.Аралова

 *Приложение №6* Тест «Оценка уровня общительности» автор В.А.Ряховский

 *Приложение №7* Беседа-опрос «Позиция педагога в инновационной деятельности»

 автор Н.В.Немова

 *Приложение №8* Тест «Организованный ли Вы человек?» автор А.И. Щебетенко

 *Приложение №9* «Уровень педагогической рефлексии» автор Т.И.Софронова

 *Приложение №10* Тест «Стиль конфликтного поведения» автор К.Томас-Килменн

 *Приложение №11* Контроль деятельности молодых специалистов

*"Со мной работали десятки молодых педагогов.*

*Я убедился, что как бы человек успешно не*

*кончил педагогический вуз, как бы он не был*

*талантлив, а если не будет учиться на опыте,*

*никогда не будет хорошим педагогом, я сам*

*учился у более старых педагогов…"*

*А.С. Макаренко*

**Пояснительная записка**

Происходящие сегодня в нашем обществе кардинальные перемены требуют серьезного переосмысления сложившегося в последние десятилетия отношения к человеку. Особая роль в решении проблемы человека на современном переходном этапе и на более длительную историческую перспективу, как показывает мировая практика, принадлежит образованию.

Возрастающая роль образования в развитии современной экономики и общества актуализирует внимание к качеству профессиональной деятельности педагогических кадров. В настоящее время формируется более широкое видение профессиональной деятельности педагога, как профессионалов способных реально изменять окружающий мир к лучшему; складывается понимание, что ожидаемое от него качество работы требует изменений в профессиональной деятельности, должно соответствовать вызову времени и повышению ответственности за результаты работы образовательных учреждений в целом.

Профессиональная деятельность воспитателя требует постоянного обновления и совершенствования мастерства, развития имеющегося опыта, повышения уровня своей компетентности. В связи с этим, обновление содержания и организации дошкольного образования в ДОО в связи с введением ФГОС ДО актуализируют проблему профессиональной компетенции педагога. Реализация стандарта в образовательной деятельности нормативно обеспечивает государственные гарантии равенства возможностей для каждого обучающегося в получении дошкольного образования и учитывает:

- самоценность этапа дошкольного детства в общем развитии человека;

- социокультурное разнообразие детства;

- возрастные закономерности и индивидуальные особенности развития детей;

- потребности, особенности и возможности детей с ограниченными возможностями

здоровья;

- возможность профессиональной поддержки индивидуального развития ребенка.

В условиях перехода ДОО на реализацию ФГОС ДОособое внимание уделяется вопросам повышения квалификации педагогов и их профессионального развития в использовании образовательных технологий (проблемного и проектного обучения и др.). Должны быть сформированы основные компетенции, необходимые для создания социальной ситуации развития воспитанников, соответствующей специфике дошкольного возраста.

Проблемы начинающих педагогов актуальны и реалистичны. Они заключаются в затруднении молодых специалистов перевести цели воспитания в область конкретных педагогических ситуаций и задач. Молодые специалисты не владеют техникой и технологией педагогической деятельности. Педагогам, не имеющим опыта работы, трудно написать план, организовать работу с детьми, найти точки взаимодействия с родителями. А ведь со стороны родителей к ДОО, к образованию ребенка предъявляются определенные требования. Поэтому целенаправленно управлять процессом развития личности должны люди, имеющие специальную подготовку, владеющие знаниями и умениями в области педагогики, психологии, знающие основные развивающие программы и технологии воспитания и обучения детей дошкольного возраста.

Кроме того, к настоящему времени в сфере профессионального труда воспитателя назрел ряд противоречий, которые также препятствуют успешной адаптации в профессиональной деятельности. Что нужно изменить в работе каждой ДОО, чтобы ни один выпускник педагогических колледжей не разочаровался, не потерял интерес к профессии?

В связи с этим для совершенствования подготовки молодого педагога с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности в МБДОУ «Детский сад № 429» функционирует «Школа молодого педагога » (ШМП).

В каждой ДОО складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Высокие требования к профессиональной компетентности обусловили важность начального этапа вхождения молодого воспитателя в образовательную среду. Изучение творческого потенциала, педагогического статуса, затруднений, которые испытывают начинающие воспитатели в ходе организации воспитательно-образовательного процесса, показало, что молодые специалисты:

- с трудом применяют полученные теоретические знания на практике;

- имеют недостаточный опыт общения и работы с детьми;

-неадекватно оценивают свои возможности;

-имеют слабую мотивацию труда и дальнейшего профессионального роста.

**Цель:** Повышение уровня профессиональной компетентности начинающих педагогов дошкольного образовательного учреждения в условиях введения ФГОС ДО.

**Задачи:**

1. обеспечение профессионального и творческого роста молодых педагогов;
2. способствование освоению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности;
3. развитие познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и родителями;
4. использование эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов;
5. обеспечение информационного пространства для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

**Предварительная работа:**

* сбор информации о каждом педагоге
* анкетирование
* выявление затруднений у педагогов
* подбор литературы
* подготовка теоретического и практического материала
* составление плана работы.

**Участники проекта:** старший воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, все воспитатели

**Масштаб:** 1 год

**Ожидаемый результат:**

* повышение профессиональной компетентности педагогов в контексте ФГОС ДО;
* умение применять в работе с воспитанниками современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности;
* познание себя и ориентация на ценности саморазвития;
* качественное изменение отношений в коллективе;
* стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
* рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

**План реализации проекта**

**2014-2015 учебный год**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Месяц** | **Тема** | **Содержание** | **Форма проведения** |
| **Сентябрь**  | «Будем знакомы» | - Знакомство с молодыми педагогами | Игра-знакомство «Расскажи о себе» |
| -Выявление потребностей молодых педагогов. | Анкетирование |
| - Ведение и оформление документации воспитателя | Консультация |
| -Организация наставничества для молодых педагогов, имеющих проблемы в практической педагогической деятельности.  | Определение педагогов – наставников для молодых специалистов |
| **Октябрь**  | «ФГОС ДО» | Знакомство с ФГОС ДО | Презентация Памятка по введению ФГОС ДО |
| «Планирование воспитательно-образовательной работы» | Тематическое планирование педагогического процесса в соответствии с ФГОС ДО | Круглый стол |
| **Ноябрь**  | «Организация НОД» | Методы и приёмы дошкольного образования. | Ситуации-упражнения |
| «Развивающая предметно-пространственная среда ДОО» | Принципы построения РППС в контексте ФГОС ДО | Семинар-практикум |
| **Декабрь**  | «Разностороннее развитие воспитанников в игровой деятельности» | - Сущность игры и ее специфические особенности-Функции игры-Классификация игр-Социальное значение игры | КонсультацияИгровой тренинг |
| **Январь** | «Взаимодействие семьи и ДОО в реализации задач всестороннего развития детей» | - Задачи сотрудничества ДОО с семьями воспитанников- Принципы взаимодействия с родителями- Планирование деятельности с семьями воспитанников- Эффективные формы взаимодействия с семьей | КонсультацияДни открытых дверей |
| «Проблемы взаимодействия педагогов и родителей» | Конфликтные ситуации между родителями и педагогами | Анализ конкретных ситуаций; решение педагогических задач |
| **Февраль**  | «Разностороннее развитие воспитанника в трудовой деятельности» | - Основная цель в соответствии с ФГОС ДО - воспитание у ребенка ценностного отношения к труду- Задачи трудового воспитания в соответствие с ФГОС ДО- Ведущие принципы достижения цели- Специфика труда ребенка-дошкольника | КонсультацияМастер-класс |
| «Виды труда» | - Организация трудовой деятельности | Обучение практическим умениям |
| **Март** | «Формирование культуры ЗОЖ» | - Формы организации работы с детьми-Методы работы- Реализация принципа интеграции при организации образовательного процесса | КонсультацияАукционНеделя педагогического мастерства |
| -Обогащение РППС группы | Диалог |
| **Апрель** | «Профессиональная компетентность педагога ДОО в условиях введения ФГОС ДО» | -Основные понятия компетентности-Основные компетенции современного педагога- Уровни профессиональной компетентности | КонсультацияКруглый стол |
| - Создание условий, необходимых для социально-личностного развития детей в соответствии со спецификой дошкольного возраста (ФГОС ДО п.3.2.5) | Ситуации-проблемы |
| **Май** | Рефлексия работы «Школы молодого педагога» | Высказывания педагогов, пожелания | Педагогические дебаты |

**Сравнительные результаты диагностики на начало и конец обучения в ШМП**

За текущий период в ШМП обучено 7 человек.

***Стиль общения педагога***

***«Каков ваш творческий потенциал?»***

***Автор М.А.Аралова***

***Тест «Оценка уровня общительности»***

***Автор В.Ф. Ряховский***

***«Позиция педагога в инновационной деятельности»***

***Автор Н.В.Немова***

***Тест «Организованный ли Вы человек?»***

***А.И.Щебетенко***

***«Уровень педагогической рефлексии»***

***Т.И.Софронова***

***Тест «Стиль конфликтного поведения»***

***Автор К.Томас-Килменн***

**Анализ выполнения плана работы «Школы молодого педагога»**

* Все запланированные мероприятия были реализованы полностью.
* Педагоги выявили желание более детально рассмотреть вопрос ознакомления с методиками работы по линиям развития ребёнка. Учитывая, что в следующем году в ДОО будут работать ещё три новых педагога, эти вопросы будут включены в план работы ШМП.
* Каждый педагог-участник ШМП требует постоянного контроля, поэтому в будущем году продолжит действовать такая форма повышения квалификации молодых педагогов, как наставничество.
* Молодые педагоги принимали участие в открытых показах занятий при подготовке к педсоветам, участвовали в «Днях открытых дверей» ДОО, которые проводились в октябре 2014г. и апреле 2015г.
* Все педагоги принимали участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы ДОУ: выставки поделок, рисунков, выступления на утренниках.
* Три педагога в 2014-2015 учебном году были аттестованы с целью подтверждения ими соответствия занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности.

Такая форма работы (как Школа молодого педагога) позволяет получить воспитателям, не имеющим профессионального образования, элементарные знания об основах педагогики и психологии, овладеть основами педагогического мастерства. За период учебы они становятся более уверенными, имеют практические навыки работы, чтобы реализовать себя в профессии и быть уверенными в завтрашнем дне.

**Список использованной литературы**

1.ФГОС ДО

2. Белая К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. М. 2004.

3. Васильева А.И., Бахтурина Л.А., Кобитина И.И. Старший воспитатель детского сада. М.1990.

4. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.

**Приложения**

*Приложение №1*

**Технологическая карта**

**по развитию профессионально важных качеств**

**у молодых педагогов детского сада**

| **Метод** | **Содержание** | **Практическое значение метода** |
| --- | --- | --- |
| Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач | Известны четыре вида конкретных ситуаций:* В **ситуациях-иллюстрациях** описываются простые случаи из практики, и здесь же дается решение;
* **Ситуации-упражнения** нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела «Программы воспитания и обучения в детском саду» и др.);
* В **ситуациях-оценках** проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятое решение, оценить его;
* **Ситуации-проблемы** – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь воспитателям дается несколько вопросов.

Подбирая ситуации с учетом постепенного усложнения, можно добиться наибольшей заинтересованности и активности воспитателей. | Данный метод помогает выбрать обоснованное решение проблемы из множества предложенных педагогами, способствует формированию и развитию умения принять педагогически правильное решение в любой обстановке.  |
| Диалог, дискуссия | Диалог – это беседа, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристику различных сторон той проблемы, о которой идет речь. Спора при этом обычно не возникает, так как каждый участник разговора высказывает свою точку зрения.При обсуждении двух противоположных точек зрения руководитель предлагает к обсуждению две точки зрения в педагогике на одну и ту же проблему. Педагог должен высказать свое отношение и обосновать его. | Овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора |
| Обучение практическим умениям | По продолжительности этот метод должен занимать незначительную часть от общего времени заседания Школы (до 5 мин.). Лучше дать обучающий элемент из опыта работы. Интересен опыт педагогов-наставников. Эффективно применять аудио- и видео запись. | Знакомство с возможными и эффективными решениями практической ситуации, овладение профессиональными умениями на практике |
| Метод имитации рабочего дня воспитателя  | При использовании этого метода педагоги характеризуют возрастную группу детей, формулируют цель и задачи, которые надо решить, и им предлагается в течение определенного времени смоделировать свой рабочий день. В заключение руководитель организует обсуждение всех предложенных моделей, анализирует положительное и недостатки. | Овладение профессиональными умениями на практике |
| Решение педагогических кроссвордов и перфокарт | Этот метод целесообразно использовать как на групповых, так и на индивидуальных методических мероприятиях. | Этот метод помогает уточнить знания воспитателей по конкретной теме, развивать педагогический кругозор. |
| Метод «педагогический бой» | Применяется так же, как составная часть консультации, семинара или педсовета. На это отводится не более 10 минут. Участники разбиваются на 2 группы. Руководитель заранее готовит вопросы, каждый из которых адресуется сразу обеим группам. На обдумывание вопроса предоставляется 1 мин., после чего поочередно выслушиваются и оцениваются ответы по 5-балльной системе, при этом учитывается:- быстрота при подготовке ответа;- его правильность, краткость и оригинальность;- умение дать обоснование.По наибольшему количеству баллов определяется группа победителей. | Развивает профессионально важное умение точно формулировать свою точку зрения, умение ее аргументировано обосновать, овладение искусством коллективного обсуждения вопросов в форме диалога или спора |
| Работа с инструктивно-директивными документами | Воспитателям заранее предлагается ознакомиться с каждым из них, соотнести весь изложенный материал со своей работой, и выделив одно из направлений, продумать план по устранению недостатков. Эту работу каждый проделывает сначала самостоятельно, а затем обговариваются разные подходы к решению одной и той же проблемы. | Развитие умения работать с документами |
| Анализ детских высказываний, поведения и творчества дошкольников | Руководитель готовит материал: магнитофонные записи, подборка рисунков или поделок детей, записи их поведения. Молодые воспитатели знакомятся с материалом, анализируют его, дают оценку умениям, навыкам, развитию, воспитанности детей, формулируют несколько конкретных предложений в помощь воспитателю, работающему с этими детьми. | Умение анализировать продукты детской деятельности |
| Метод игрового моделирования | В целом игры с их многосторонним анализом конкретных ситуаций позволяют связывать теорию с практическим опытом воспитателей. | Данный метод повышает интерес, вызывает высокую активность, совершенствует умения в разрешении реальных педагогических проблем. |

*Приложение №2*

**Анкета молодого специалиста**

1.Почему Вы выбрали профессию воспитателя? Чем она для Вас привлекательна?

2.Как Вы оцениваете различные стороны своей профессиональной подготовки?

3. С какими трудностями Вы столкнулись в работе? В какой помощи Вы больше всего нуждаетесь?

4. Как Вы оцениваете свои взаимоотношения с педагогическим коллективом?

5.Какие задачи Вы ставите перед собой в ближайшее время?

6.Каковы Ваши профессиональные планы на будущее?

7. Если бы Вам представилась возможность вновь выбрать профессию, стали бы Вы воспитателем?

8. Что Вас привлекает в работе коллектива:

* Новизна деятельности
* Условия работы
* Возможность экспериментирования
* Пример и влияние коллег и руководителя
* Организация труда
* Доверие
* Возможность профессионального роста

*Приложение №3*

**Диагностика проблем педагога**

**1. При проведении каких видов занятий вы испытываете трудности?**

* Познавательное развитие
* Изобразительная деятельность
* Обучение грамоте
* Развитие элементарных математических представлений

**2. Какие причины, по вашему мнению, этих трудностей?**

* Материальные условия
* Большое количество детей в группе
* Недостаточная методическая помощь со стороны руководства
* Недостаток педагогического опыта
* Нехватка методической литературы

3. **Испытываете ли Вы затруднения в общении с: родителями, детьми, руководством?**

* Да
* Нет
* Не знаю

**4. Какие методы и приемы вы используете для активизации познавательной деятельности дошкольников?**

* На занятиях
* В игровой деятельности
* В труде
* В художественной деятельности

**5. Оцените, пожалуйста, по 10 – бальной системе, в какой степени у вас сформированы гностические умения:**

* Умения изучать и развивать способности своих воспитанников
* Умение диагностировать волевое развитие ребенка
* Умение проанализировать и оценить свою деятельность и поведение
* Умение видеть и понимать мотивы поведения ребенка
* Знание особенностей  эмоционального развития дошкольника и умение его изучать

**6. Какие задачи вы ставите перед собой на ближайшее время?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**7. В какой методической помощи вы нуждаетесь?**

* В прослушивании лекций по психологии, педагогике, методикам
* В методических консультациях по отдельным разделам
* Просмотре открытых занятий у опытных воспитателей
* В знакомстве с передовым педагогическим опытом

*Приложение №4*

**Анкета «Стиль общения педагога»**

**1. Считаете ли вы, что ребёнок должен:**

А) делиться с вами своими мыслями, чувствами

Б) говорить вам только то, что он сам захочет

В) оставлять свои мысли и переживания при себе.

**2. Если ребёнок взял у другого ребёнка без спроса игрушку, карандаш, то вы:**

А) доверительно с ним говорите и предоставите возможность самому принять решение

Б) считаете что, дети сами разберутся в своих проблемах

В) известите об этом всех детей и заставите вернуть взятое с извинениями

**3. Подвижный, суетливый, иногда недисциплинированный ребёнок на занятии был сосредоточен, аккуратен и хорошо выполнил задание, как вы поступите:**

А) похвалите и всем детям покажете его работу

Б) проявите заинтересованность, выясните, почему так хорошо получилось сегодня

В) скажете ему «всегда бы так занимался».

**4. Ребёнок при входе в группу не поздоровался. Как вы поступите:**

А) заставите его поздороваться

Б) не обратите на него внимание

В) сразу же вступите с ним в общение, не упоминая его промаха.

**5. Дети спокойно занимаются. У вас есть свободная минута. Что вы предпочтёте делать:**

А) спокойно, не вмешиваясь, наблюдать, как они общаются и работают

Б) помочь, подсказать, сделать замечание

В) заниматься своими делами (записи, подготовка)

**6. Какая точка зрения кажется вам правильной:**

А) чувства, переживания ребёнка ещё поверхностны, быстро проходящие, и на них не стоит обращать внимания

Б) эмоции ребёнка, его переживания – это важные факторы, с их помощью можно эффективно обучать и воспитывать

В) чувства ребёнка удивительны, переживания его значимы, к ним нужно относиться бережно, с большим тактом

**7. Ваша исходная позиция в работе с детьми:**

А) ребёнок слаб, неразумен, неопытен, и только взрослый может и должен научить его и воспитать

Б) у ребёнка много возможностей для саморазвития, взрослый должен максимально повышать активность самого ребёнка

В) ребёнок развивается неуправляемо, находится под влиянием наследственности и семьи, поэтому главная задача, чтобы он был здоров, накормлен, не нарушал дисциплины.

**8. Как вы относитесь к активности ребёнка:**

А) положительно – без неё невозможно полноценное развитие

Б) отрицательно – она часто мешает целенаправленно и планово вести обучение и воспитание

В) положительно, но только тогда, когда активность контролируется педагогом.

**9. Ребёнок не захотел выполнять задание под предлогом, что он уже делал это дома, ваши действия:**

А)сказали бы «ну и не надо»

Б)заставили бы выполнить работу

В)предложили бы выполнить задание

**10. Какая позиция, по-вашему, правильная:**

А) ребёнок должен быть благодарен взрослым за заботу о нём

Б) если ребёнок не осознаёт заботу взрослых о нём, не ценит, то это его дело, когда-нибудь пожалеет

В) воспитатель должен быть благодарен детям за их доверие и любовь

**Ключ к анкете**

Ответ и число баллов по номерам вопросов:

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

А) 2 3 2 2 3 1 2 3 1 2

Б) 3 1 3 1 2 2 3 1 2 1

В) 1 2 1 3 1 3 1 2 3 3

ИТОГО:

25-30 очков – тяготеет к демократическому стилю общения

20-24 очка – преобладает авторитарный стиль общения

10-19 очков – характерен либеральный стиль общения

**Демократический стиль общения**

Наиболее эффективным и оптимальным считается демократический стиль взаимодействия. Для него характерны широкий контакт с воспитанниками, проявление доверия и уважения к ним, воспитатель стремится наладить эмоциональный контакт с ребенком, не подавляет строгостью и наказанием; в общении с детьми преобладают положительные оценки. Демократический педагог испытывает потребность в обратной связи от детей в том, как ими воспринимаются те или иные формы совместной деятельности; умеет признавать допущенные ошибки. В своей работе такой педагог стимулирует умственную активность и мотивацию достижения в познавательной деятельности. В группах воспитателей, для общения которых свойственны демократические тенденции, создаются оптимальные условия для формирования детских взаимоотношений, положительного эмоционального климата группы. Демократический стиль обеспечивает дружественное взаимопонимание между педагогом и воспитанником, вызывает у детей положительные эмоции, уверенность в себе, дает понимание ценности сотрудничества в совместной деятельности.

**Авторитарный стиль общения**

Педагоги с авторитарным стилем общения, напротив, проявляют ярко выраженные установки, избирательность по отношению к детям, они значительно чаще используют запреты и ограничения в отношении детей, злоупотребляют отрицательными оценками; строгость и наказание — основные педагогические средства. Авторитарный воспитатель ожидает только послушания; его отличает большое количество воспитательных воздействий при их однообразии. Общение педагога с авторитарными тенденциями ведет к конфликтности, недоброжелательности в отношениях детей, создавая тем самым неблагоприятные условия для воспитания дошкольников. Авторитарность педагога часто является следствием недостаточного уровня психологической культуры, с одной стороны, и стремлением ускорить темп развития детей вопреки их индивидуальным особенностям - с другой. Причем, педагоги прибегают к авторитарным приемам из самых благих побуждений: они убеждены в том, что, ломая детей и добиваясь от них максимальных результатов здесь и сейчас, скорее можно достигнуть желаемых целей. Ярко выраженный авторитарный стиль ставит педагога в позицию отчуждения от воспитанников, каждый ребенок испытывает состояние незащищенности и тревоги, напряжение и неуверенность в себе. Это происходит потому, что такие педагоги, недооценивая развитие у детей таких качеств, как инициативность и самостоятельность, преувеличивают такие их качества, как недисциплинированность, лень и безответственность.

**Либеральный стиль общения**

Для либерального воспитателя характерны безынициативность, безответственность, непоследовательность в принимаемых решениях и действиях, нерешительность в трудных ситуациях. Такой педагог «забывает» о своих прежних требованиях и через определенное время способен предъявить полностью противоположные, им же самим ранее данным требованиям. Склонен пускать дело на самотек, переоценивать возможности детей. Не проверяет выполнение своих требований. Оценка детей либеральным воспитателем зависит от настроения: в хорошем настроении преобладают положительные оценки, в плохом — негативные. Все это может привести к падению авторитета педагога в глазах детей. Однако такой воспитатель стремится ни с кем не портить отношений, в поведении ласков и доброжелателен со всеми. Воспринимает своих воспитанников как инициативных, самостоятельных, общительных, правдивых.

Стиль педагогического общения как одна из характеристик человека не является врожденным (предопределенным биологически) качеством, а формируется и воспитывается в процессе практики на основе глубокого осознания педагогом основных законов развития и формирования системы человеческих отношений. Однако к формированию того или иного стиля общения предрасполагают определенные личностные характеристи­ки. Так, например, люди самоуверенные, самолюбивые, неуравновешенные и агрессивные склонны к авторитарному стилю. К демократическому стилю предрасполагают такие черты личности, как адекватная самооценка, уравновешенность, доброжелательность, чуткость и внимательность к людям.

Исследования показали, что после ушедшего педагога - «автократа» в группу не рекомендуется назначать «либерала», а после «либерала» — «автократа» — возможно. «Демократа» можно назначить после любого предшественника.

В жизни каждый из названных стилей педагогического общения в «чистом» виде встречается редко. На практике часто встречается, что отдельный педагог проявляет так называемый **«смешанный стиль»** взаимодействия с детьми. Смешанный стиль характеризуется преобладанием двух каких-либо стилей: авторитарного и демократического или демократического стиля с непоследовательным (либеральным). Редко сочетаются друг с другом черты авторитарного и либерального стиля.

*Приложение №5*

**«Каков ваш творческий потенциал?»**

**Автор М.А.Аралова**

Выберите один из предложенных вариантов ответов.

за ответ "а" - 3 очка;

за ответ "б" - 1 очко;

за ответ "в" - 2 очка.

1. Считаете ли вы, что окружающий вас мир может быть улучшен:

а) да;

б) нет, он и так достаточно хорош;

в) да, но только кое в чем.

2. Думаете ли вы, что сами можете участвовать в значительных изменениях окружающего мира:

а) да, в большинстве случаев;

б) нет;

в) да, в некоторых случаях.

3. Считаете ли вы, что некоторые из ваших идей принесли бы значительный прогресс в той сфере деятельности, в которой вы работаете:

а) да;

б) да, при благоприятных обстоятельствах;

в) лишь в некоторой степени.

4. Считаете ли вы, что в будущем будете играть столь важную роль, что сможете что-то принципиально изменить:

а) да, наверняка;

б) это маловероятно;

в) возможно.

5. Когда вы решаете предпринять какое-то действие, думаете ли вы, что осуществите свое начинание:

а) да;

б) часто думаете, что не сумеете;

в) да, часто.

6. Испытываете ли вы желание заняться делом, которое абсолютно не знаете:

а) да, неизвестное вас привлекает;

б) неизвестное вас не интересует;

в) все зависит от характера этого дела.

7. Вам приходится заниматься незнакомым делом. Испытываете ли вы желание добиться в нем совершенства:

а) да;

б) удовлетворяетесь тем, чего успели добиться;

в) да, но только если вам это нравится.

8. Если дело, которое вы не знаете, вам нравится, хотите ли вы знать о нем все:

а) да;

б) нет, вы хотите научиться только самому основному;

в) нет, вы хотите только удовлетворить свое любопытство.

9. Когда вы терпите неудачу, то:

а) какое-то время упорствуете, вопреки здравому смыслу;

б) махнете рукой на эту затею, так как понимаете, что она нереальна;

в) продолжаете делать свое дело, даже когда становится очевидно, что препятствия непреодолимы.

10. По-вашему, профессию надо выбирать, исходя из:

а) своих возможностей, дальнейших перспектив для себя;

б) стабильности, значимости, нужности профессии, потребности в ней;

в) преимуществ, которые она обеспечит.

11. Путешествуя, могли бы вы легко ориентироваться на маршруте, по которому уже прошли?

а) да;

б) нет, боитесь сбиться с пути;

в) да, но только там, где местность вам понравилась и запомнилась.

12. Сразу же после какой-то беседы сможете ли вы вспомнить все, что говорилось:

а) да, без труда;

б) всего вспомнить не можете;

в) запоминаете только то, что вас интересует.

13. Когда вы слышите слово на незнакомом вам языке, то можете повторить его по слогам, без ошибки, даже не зная его значения:

а) да, без затруднений;

б) да, если это слово легко запомнить;

в) повторите, но не совсем правильно.

14. В свободное время вы предпочитаете:

а) остаться наедине, поразмыслить;

б) находиться в компании;

в) вам безразлично, будете ли вы одни или в компании.

15. Вы занимаетесь каким-то делом. Решаете прекратить это занятие только когда:

а) дело закончено и кажется вам отлично выполненным;

б) вы более-менее довольны;

в) вам еще не все удалось сделать.

16. Когда вы один:

а) любите мечтать о каких-то, даже, может быть, абстрактных вещах;

б) любой ценой пытаетесь найти себе конкретное занятие;

в) иногда любите помечтать, но о вещах, которые связаны с вашей работой.

17. Когда какая-то идея захватывает вас, то вы станете думать о ней:

а) независимо от того, где и с кем вы находитесь;

б) вы можете делать это только наедине;

в) только там, где будет не слишком шумно.

18. Когда вы отстаиваете какую-то идею:

а) можете отказаться от нее, если выслушаете убедительные аргументы оппонентов;

б) останетесь при своем мнении, какие бы аргументы ни выслушали;

в) измените свое мнение, если сопротивление окажется слишком сильным.

**Подсчитайте очки, которые вы набрали, таким образом:**

Вопросы 1, 6, 7, 8 определяют границы вашей любознательности;

Вопросы 2, 3, 4, 5 - веру в себя; вопросы 9 и 15 - постоянство;

Вопрос 10 - амбициозность; вопросы 12 и 13 - слуховую память;

Вопрос 11 - зрительную память;

Вопрос 14 - ваше стремление быть независимым;

Вопросы 16, 17 - способность абстрагироваться;

Вопрос 18 - степень сосредоточенности.

Эти способности и составляют основные качества творческого потенциала.

**Общая сумма набранных очков покажет уровень вашего творческого потенциала.**

**49 и более очков.**В вас заложен значительный творческий потенциал, который представляет вам богатый выбор возможностей. Если вы на деле сможете применить ваши способности, то вам доступны самые разнообразные формы творчества.

**От 24 до 48 очков.**У вас вполне нормальный творческий потенциал. Вы обладаете теми качествами, которые позволяют вам творить, но у вас есть и проблемы, которые тормозят процесс творчества. Во всяком случае, ваш потенциал позволит вам творчески проявить себя, если вы, конечно, этого пожелаете.

**23 и менее очков.**Ваш творческий потенциал, увы, невелик, Но, быть может, вы просто недооценили себя, свои способности? Отсутствие веры в свои силы может привести вас к мысли, что вы вообще не способны к творчеству. Избавьтесь от этого и таким образом решите проблему.

*Приложение №6*

**Тест «Оценка уровня общительности»**

**Автор В.Ф. Ряховский**

**Инструкция**: Вашему вниманию предлагается несколько простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: "да", "нет", "иногда".

**Опросник**

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?
2. Вызывает ли у вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком-либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?
3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?
4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?
5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями с кем бы то ни было?
6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой-то вопрос)?.
7. Верите ли Вы, что существует проблема «отцов и детей» и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?
9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?
10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком, Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будет томиться в ожидании?
12. Боитесь ли Вы участвовать в какой-либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?
13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?
14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в спор?
15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?
16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

**Обработка результатов**

«Да» - 2 очка, «иногда» - 1 очко, «нет» - 0 очков.

Полученные очки суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории людей относится испытуемый.

Классификатор к тесту В.Ф.Ряховского

**30 - 32 очка** - Вы явно некоммуникабельны, и это ваша беда, так как страдаете от этого больше Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя.

**25 - 29 очков** - Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то надолго выводит из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством - в вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться.

**19 - 24 очков** - Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы.

**14 - 18 очков** - у Вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение.

**9 - 13 очков** - Вы весьма общительны (порой, быть может, даже сверх меры), любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам не достает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать.

**4 - 8 очков** - Вы, должно быть, «рубаха-парень». Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас мигрень и даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами.

**3 очка и менее** - Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям - и на работе, и дома, и вообще повсюду - трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям, наконец, подумайте о своем здоровье - такой стиль жизни не проходит бесследно

*Приложение №7*

**Беседа-опрос «Позиция педагога в инновационной деятельности»**

**Автор Н.В.Немова**

1. Ваше отношение к инновационной деятельности?

Положительно-активное – 3балла

Сомнительно-тревожное – 2 балла

Отрицательно-негативное – 1 балл

1. Стремитесь ли вы внедрить предложенное новшество?

Да – 3 балла

Еще думаю – 2 балла

Нет – 1 балл

1. Как вы внедряете новшество?

Активно – 3 балла

От случая к случаю – 2 балла

Не внедряю – 1 балл

1. Занимаетесь постоянно самообразованием?

Да – 3 балла

Периодически – 2 балла

Нет – 1 балл

1. Анализируете свою педагогическую деятельность?

Да – 3 балла

Иногда – 2 балла

Нет – 1 балл

**Обработка результатов**

Активная позиция: 14 – 15 баллов

Полуактивная позиция: 11 – 13 баллов

Пассивная позиция: 5 – 10 баллов

*Приложение №8*

 **Тест «Организованный ли Вы человек?»**

**А.И.Щебетенко**

**Вопросы**

**1. Имеются ли у Вас главные цели в жизни:**

а) у меня есть такие цели— 4 очка;

б) разве можно иметь какие-то цели, ведь жизнь так измен­чива — 0 очков;

в) у меня есть главные цели, и я подчиняю свою жизнь ил достижению — 6 очков;

г) цели у меня есть, но моя деятельность мало способствуем их достижению — 2 очка.

2**. Составляете ли Вы план работы дел на неделю, используя для этого еженедельник, блокнот**

а) да — 6 очков;

б) нет — 0 очков;

в) не могу сказать ни «да», ни «нет», так как держу главные дела в голове, а план на текущий день в голове или та листке бумаги — 3 очка;

г) составлять планы — игра в организованность — 0 очков.

3.  **«Отчитываете» ли Вы себя за невыполнение намеченного на неделю, на день:**

а) «отчитываю» в тех случаях:, когда вижу свою вину, лень или неповоротливость — 4 очка;

б) «отчитываю», несмотря ни на какие субъективные или объективные причины — 6 очков;

в) сейчас все и так ругают друг друга, зачем же еще «отчи­тывать» самого себя?! — 0 очков;

г) придерживаюсь принципа, что удалось сделать сегодня — хорошо, а что не удалось — выполню завтра— 2 очка.

**4. Как Вы ведете свою записную книжку:**

а) я хозяйка своей записной книжки — веду ее, как захочу; если понадобится номер телефона, обязательно найду его — 0 очков;

б) часто меняю записные книжки, поскольку, нещадно их эксплуатирую; при переписывании телефонов стараюсь все упорядочить, но затем опять сбиваюсь на произвольную запись — 0 очков;

в) считаю, что главное: были бы записаны нужные адреса и телефоны, а прямо или криво и на какой странице, не имеет значения — 0 очков;

г) веду записи, используя общепринятую систему, в соответствии с алфавитом: записываю фамилию, имя, отчество, номер телефона, иногда дополнительные сведения – б оч­ков.

**5. Вас окружают вещи, которыми Вы часто пользуетесь. Каковы Ваши принципы расположения вещей:**

а) каждая вещь лежит где полало — 0 очков;

б) придерживаюсь принципа: каждой вещи — свое место — 6 очков;

в) периодически навожу порядок в расположении пещей; за­теи кладу их куда придется; спустя какое-то время, опять навожу порядок — 0 очков;

г) считаю, что данный вопрос не имеет никакого отноше­ния к самоорганизации — 0 очков.

**6. Можете ли Вы по истечении дня сказать, где, сколько и по каким причинам Вам пришлось напрасно терять время:**

а) могу сказать о потерянном времени — 2 очка;

б) могу сказать только о месте, где было напрасно потеряно время — 1 очко;

в) если бы потерянное время обращалось в деньги, тогда бы я считал его — 0 очков;

г) не только хорошо знаю, где, сколько и почему было на­прасно потеряно время, но и изыскиваю приемы сокра­щения потерь в подобных ситуациях — 4 очка.

**7. Каковы Ваши действия, когда на совещании, собрании начи­нается «переливание из пустого в порожнее»:**

а) предлагаю обратить внимание на существо вопроса — 3 очка;

б) на любом совещании бывает что-то нужное и что-то пус­тое. Приходится слушать — 0 очков:

в) погружаюсь в «небытие» — 0 очков;

г) начинаю заниматься теми делами, которые рассчитывал сделать в это время — 6 очков.

**8. Предположим, Вам предстоит выступить с докладом. Придаете ли вы значение не только содержанию, но и его продолжительности:**

а) уделяю самое серьезное внимание содержанию доклада: если он интересен, следует давать дополнительное время, чтобы его закончить — 2 очка;

б) уделяю в равной степени внимание и содержанию и про­должительности доклада — 6 очков.

**9. Стараетесь ли Вы использовать буквально каждую минуту для выполнения задуманного:**

а) стараюсь, но у меня не всегда получается, в силу личных причин — 3 очка;

б) не стремлюсь к этому, так как считаю, что не нужно быть мелочным в отношении времени — 0 очков;

в) зачем стремиться, если время все равно не обгонишь —- О очков;

г) стараюсь, несмотря ни на что — 6 очков.

**10. Какую систему фиксации поручений, заданий и просьб Вы используете:**

а) записываю в своем еженедельнике, что выполнить, и к какому сроку — 6 очков;

б) фиксирую наиболее важные поручения в еженедельнике; «мелочь» пытаюсь запомнить, но если забываю, не счи­таю это недостатком — ] очко;

в) стараюсь запомнить задания, поручения, просьбы, по­скольку это тренирует память; однако иногда память под­водит меня — 1 очко;

г) придерживаюсь принципа «обратной памяти» — пусть по­мнит о поручениям и заданиях тот, кто их дает — 0 очков.

**11. Точно ли по времени Вы приходите на деловые встречи, собрания, совещания:**

а) прихожу раньше на 5—7 минут — б очков;

б) прихожу вовремя, к началу собрания — б очков;

в) как правило, опаздываю — 0 очков;

г) всегда опаздываю, хотя, и пытаюсь прийти раньше или вовремя — О очков.

**12. Какое значение Вы придаете своевременности выполнения заданий,** **поручений, просьб:**

а) считаю, что своевременность выполнения заданий– один из показателей моего умения работать. Триумф организованности - 3 очка.

б) своевременность выполнения заданий – «зверь», который может укусить именно в ту минуту, когда задание выполнено, лучше немного затянуть его выполнение. – 0 очков

в) предпочитаю поменьше рассуждать о своевременности, а выполнять задания и поручения в срок — 6 очков;

г) своевременно выполнить задание или поручение — вер­ный шанс получить новое; исполнительность всегда свое­образно наказывается — 0 очков.

**13. Предположим, что Вы пообещали что-то сделать или в чем-то помочь другому человеку. Но обстоятельства изменились таким об­разом, что выполнить обещанное довольно затруднительно. Как Вы будете себя вести:**

а) сообщу об изменении обстоятельств и невозможности вы­полнить обещанное — 2 очки;

б) постараюсь сказать, что обстоятельства изменились и вы­полнение обещания в данный момент затруднительно; ска­жу, что не стоит терять надежду на обещанное — 0 очков;

в) буду стараться выполнить обещанное; выполню — хоро­шо, не выполню — тоже не беда, так как я редко не сдерживаю обещаний — 0 очков;

г) выполню обещанное во что бы то ни стало — 6 очков.

**Подсчет очков**

**От 72 до 78 очков.** **Высоко организованные**. Ваш сотрудник — организованный человек. Все поручения он выполняет качественно и в срок. Умеет ценить свое и чужое время. Анализирует успехи и неудачи. Такой сотрудник способен организовать коллектив для реализации новых проектов, оптимально используя возможности каждого. Учет и контроль— сильные стороны этого сотрудника, он. обращает внимание на дета­ли и ничего не упускает из виду.

**От 63 до 71 очка**. **Средне организованные.** Этот сотрудник старается придерживаться пла­нов и полученных инструкций, т.е. весьма организован внешне. Воз­можно, он недостаточно инициативен, не вносит новаторских из­менений в деятельность, внутренняя организованность дается ему с трудом. Существенную помощь такому сотруднику можно оказать, доверяя ему более ответственные участки работы, вы ражая уверен­ность в его силах и возможностям.

**Менее 63 очков.** **Низко организованные**. Сотрудник, избравший такое количество бал­лов, может оказаться натурой творческой и увлекающейся. Он не видит ничего страшного в том, чтобы откладывать ранее заплани­рованные вещи на неопределенный срок. Подготовив замечатель­ный сценарий праздника, может забыть проверить музыку, нали­чие кассет и точное время проведения. Безусловно, творческие со­трудники необходимы любому ДСЭУ, но вам придется контролировать и перепроверять их деятельность во избежание накладок.

 *Приложение №9*

**«Уровень педагогической рефлексии»**

**Т.И.Софронова**

**Определите в пятибалльной системе уровень вашей педагогической реф­лексии.**

а) осознание подлинных мотивов своей педагогической деятельности, сво­их «воспитательных» поступков;

б) умение отличать собственные затруднения и проблемы от затруднений проблем воспитанников;

в) способность к эмпатии и децентрации;

г) оценка последствий собственных личностных влияний на воспитанников, умение видеть себя в зеркале других людей.

Высокий уровень рефлексии – 17 – 20 баллов

Средний уровень рефлексии – 13 – 16 баллов

Низкий уровень рефлексии – 8 – 12 баллов

**Работая в инновационных условиях, вы испытываете определенное эмо­циональное состояние. Какое чаще всего наблюдается?**

а) радость; (5 баллов)

б) творческий подъем, восторг; (5 баллов)

в) тревожность, беспокойство; (4 балла)

г) подавленность; (2 балла)

д) досада излишней нагрузки, огорчение; (3балла)

е) ликование. (5 баллов)

15 – 18 баллов – стабильное, положительное эмоциональное состояние, высокая работоспособность, эффективность деятельности.

8 – 14 баллов - эмоциональное напряжение, дискомфорт, возможны трудности в работе.

*Приложение №10*

**Тест «Стиль конфликтного поведения»**

**Автор К.Томас-Килменн**

1.а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса;

б) Вместо того, чтобы обсуждать то, в чем мы расходимся, стараюсь обратить внимание на то, в чем мы оба согласны.

2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение;

б) Я пытаюсь уладить его с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение;

б) Я стараюсь не задеть чувств другого человека.

5. а) Улаживая спорную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у другого;

6) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) Я пытаюсь избежать неприятности для себя;

б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем, чтобы со временем решить его окончательно;

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;

б) Я первым делом стараюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы.

9. а) Думаю; что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий;

б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего;

6) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы;

б) Я стараюсь успокоить другого и главным образом сохранить наши отношения.

12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может, вызвать споры;

б) Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет навстречу.

13. а) Я предлагаю среднюю позицию;

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

14. а) Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах;

б) Я пытаюсь показать другому логику и преимущество

моих взглядов.

15. а) Я стараюсь успокоить другого и сохранить наши отношения;

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.

16. а) Я стараюсь не задеть чувств другого;

б) Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.

17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. а) Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем;

б) Я дам другому возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.

19. а) Первым делом я пытаюсь определить то, в чем состоят все затронутые интересы и спорные вопросы;

б) Я стараюсь отложить спорные вопросы с тем, чтобы со временем решить их окончательно.

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия;

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к другому;

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей и позицией другого человека;

б) Я отстаиваю свою позицию.

23. а) Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас;

б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу;

б) Я стараюсь убедить другого пойти на компромисс.

25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте;

б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию;

б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров;

б) Если это сделает другого человека счастливым, Я дам ему возможность настоять на своем.

28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего;

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29. а) Я предлагаю среднюю позицию;

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого;

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

По каждому из пяти разделов опросника (соперничество, сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление) подсчитывается количество ответов, совпадающих с ключом.

Ключ

Соперничество: З а, 6 б, 8 а, 9 6, 10 а, 13 б, 14 6, 16 б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Сотрудничество: 2 б, 5 а, 8 б, 11 а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30 б.

Компромисс: 2 а, 4 а, 7 б, 10 б, 12 б, 13а, 18 б, 20 б, 22а, 24 б, 26 б, 29а.

Избегание: 1 а, 5 б, 7а , 9а, 12а, 15 б, 17 б, 19 б, 21а, 23 б, 27а, 29 б.

Приспособление: 1 б, 3 б, 4 б, 6а, 11 б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25 б, 27 б, З0а.

 Полученные количественные оценки сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемой формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта, тенденции его взаимоотношений в сложных условиях.

*Приложение №11*

####  Контроль деятельности молодых специалистов

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Вопросы контроля** | **Дата контроля** | **Форма контроля** | **Контрольная документация** | **Ответственный**  |
| 1. | Знание программ и технологий, реализуемых в ДОУ | Через 3 месяца с даты поступления | собеседование | Карта персонального контроля | Старший воспитатель |
| 2. | Посещение специалистами занятий опытных педагогов |  В течение года | Совместный анализ занятий | Карта персонального контроля | Старший воспитатель |
| 3. | Участие педагога в педагогических мероприятиях | В течение года | Выступление на педчасах, педсоветах | Карта персонального контроля | Старший воспитатель |
| 4. | Аудиторские проверки | По запросу специалиста | Посещение занятий | Карта персонального контроля | Старший воспитатель Заведующий |
| 5. | Наставничество  | В течение года | Беседа с наставником | Карта персонального контроля | Старший воспитатель Заведующий |
| 6. | Работа с родителями | 1 раз в квартал | Анализ документации, беседа с родителями | Карта персонального контроля | Старший воспитатель Заведующий |
| 7. | Педагогическая документация | В течение года | Анализ документации | Анализ плана | Старший воспитатель |
| 8. | Социальная активность | В течение года | Посещение районных мероприятий | Материалы конкурсов | Старший воспитатель Заведующий |